

Information

Kustråd i Helsingborg 15-16 sept 2008

Vapenföreskrifter:

På grund av oklarheter kring de omarbetade föreskrifterna har tidsramen sträckts ut. TULL-KUST har begärt klargörande på vissa punkter.

Aktuella tvister

Det finns en aktuell tvist som berör en visstidsanställning som enligt TULL-KUST skall övergå i en tillsvidare anställning. Det är kallat till central förhandling och ärendet är överlämnat till LO/TCO rättskydd för bedömning. En del andra tvister är under uppsegling. Kallelse till förhandling enl. 12 § MBL kommer att utgå snarast.

Rals utfall och utvärdering

Arbetsgivaren presenterade resultatet av sin enkät om hur lönesättningen fungerat. Det handlar då om lönesättande samtal kontra traditionell förhandling. Enkäten hade en ganska hög svarsfrekvens. Överlag var arbetsgivaren ganska nöjd med genomförandet av lönerörelsen.

TULL-KUST enades om att också genomföra en utvärdering och kommer att gå ut med en enkät hur berörda upplevt lönerörelsen. Det blir ett antal frågor att svara på, max 10, företrädesvis ja- och nejfrågor.

En viktig faktor är att förstå skillnaden mellan lönesamtal och lönesättande samtal. Lönesamtalet är en rättighet och lönesättande samtal är en möjlighet man kan välja om man vill.

Kbv-avtal inväxling av tillägg

Efter nya diskussioner om inväxling av tilläggen står vi ganska långt ifrån varandra i uppfattning om hur det hela praktiskt skall genomföras. Arbetsgivaren väljer att blanda in förändring i gällande arbetstidsavtal samt att korta semester. Dessutom vill man omforma sjötjänsttraktamentet till ett beskattningsbart tillägg. Detta är något som TULL-KUST inte kan acceptera i dessa diskussioner. TULL-KUST kommer att arbeta fram ett nytt förslag på inväxling. Detta kommer att diskuteras på kommande kustråd på telefon.

När det gäller förändringar av arbetstider och dess förläggning så vill TULL-KUST föra denna diskussion i ett annat forum nämligen sänkt pensionsålder för alla.

Lönesättning vid vik

Kustrådet diskuterade detta och beslutade att ta fram och titta på ett tidigare koncept där man ansöker om att få bli KBI. Med denna modell så lönesätts man som KBI och då ingår korttidsvikariat mm.

Medlemsundersökning fasta listor

Undersökningen visar att en tämligen stor del är för fasta listor. Nackdelen med fasta listor är att flexibiliteten mellan besättningarna begränsas dvs. det blir mera av fasta gäng på gott och ont.

Förändring i anställningsavtal under utbildning

Arbetsgivaren har valt att göra förändring i gällande anställningsavtal för de nyanställda som just nu är ute på praktik. TULL-KUST väljer att pröva om detta är arbetsrättsligt riktigt.

TULL-KUST har varit i kontakt med rättskyddet för en första bedömning.

Arbetsgivaren har ordet

Ekonom

- KBV får inte mer pengar även om priser och dyl. ökar.
- Inga röda siffror i budgeten i dagsläget.
- Det skall betalas förskott på 600 Milj kronor vid årsskiftet på nyanskaffningar. Har inte fått anslag för dessa pengar från departementet ännu. Ränteutgifter på fem år= 140 Milj kronor.
- Det har inkommit 13 Milj kronor i vite på flygplanen tills nu och slutsumman blir ca: 21 Milj kronor.
- Vitesersättningen blir ungefär densamma för Kbv001-serien.
- Vitesersättningarna sparas på särskilt konto.
- En överraskning var att varje flygplan och varje 001-fartyg kostar ca: 1 Milj kronor i försäkring per år.
- Är hänvisade till kammarkollegiet med våra försäkringar. Har fundering på att undersöka om vi som statlig myndighet kan anlita andra bolag.
- När vi fick 90 tjänster till 001-serien skulle vi själva finansiera 35 Milj kronor per år av kostnaden och får vi inte kompensation för detta ser det mörkt ut.

- Läget har inte förbättrats sedan i våras men det positiva är att dialogen med departementet har blivit bättre.
- Finns det pengar till all utbildning för ratt- och sjöfylleri och FU.ledare?

Leveranstider nya fartyg

Kbv 001 Feb-09

Kbv 002 Aug-09

Kbv 003 Som det ser ut nu så håller leveransdatumet.

312-serien med leverans 2011. Som det ser ut just nu, räcker pengarna.

Decentraliseringen

Viktigt att delegeringsordningen blir lika i alla regioner. Risk att det blir 5 myndigheter. Löne- o personalpolitiken skall vara lika i regionerna samt att det måste finnas en budgetstyrning och vara väldigt noga med uppföljningen.

Finns det någon bemanningsplan idag?

Personaldirektören redovisade resultatet av en enkät som hade varit ute hos de olika cheferna om synpunkter på den gångna Ralsen. 67 % valde lönesättande samtal och 33 % hade nöjt sig med lönesamtal.

Ambitionen är att vara färdig med nästa Rals till den 1 april-09.

Kvällens möte med medlemmar

De var en skara ytterst aktiva och framför allt frågvisa medlemmar som valde att passa på tillfället. Det blev en mycket givande och trevlig samvaro som visade att törsten efter facklig information är stor.

Det är av stor vikt att kustrådet är ute och träffar så många medlemmar som möjligt. Träffen i Helsingborg pekar på detta.

Rals andra revision:

Nästa lönerevision inträffar första april 2009. Ambitionen från både arbetsgivaren och TULL-KUST är att vara överens senast 31 mars, 2009.

Kustrådet resonerade kring hur upplägget skall se ut och gav därmed förhandlingsgruppen ”inputs” inför de stundande förhandlingarna.

Ytterst handlar det om att vi måste veta vad vi själva vill med Ralsen.

Avslutning

Ordföranden tackade för visat intresse och avslutade mötet